

KARUSELLEN

- ett magasin om vikariesituationen i mediebranschen



LISA LUNDGREN
KATIA NILSSON
SANDRA STENDAHL
JOURNALISTPROGRAMMET, IMG
GÖTEBORGS UNIVERSITET
HT08

Så slipper du lasa in
- vi har hela listan!

sid 5

Sveriges Radios vd
ser inget problem

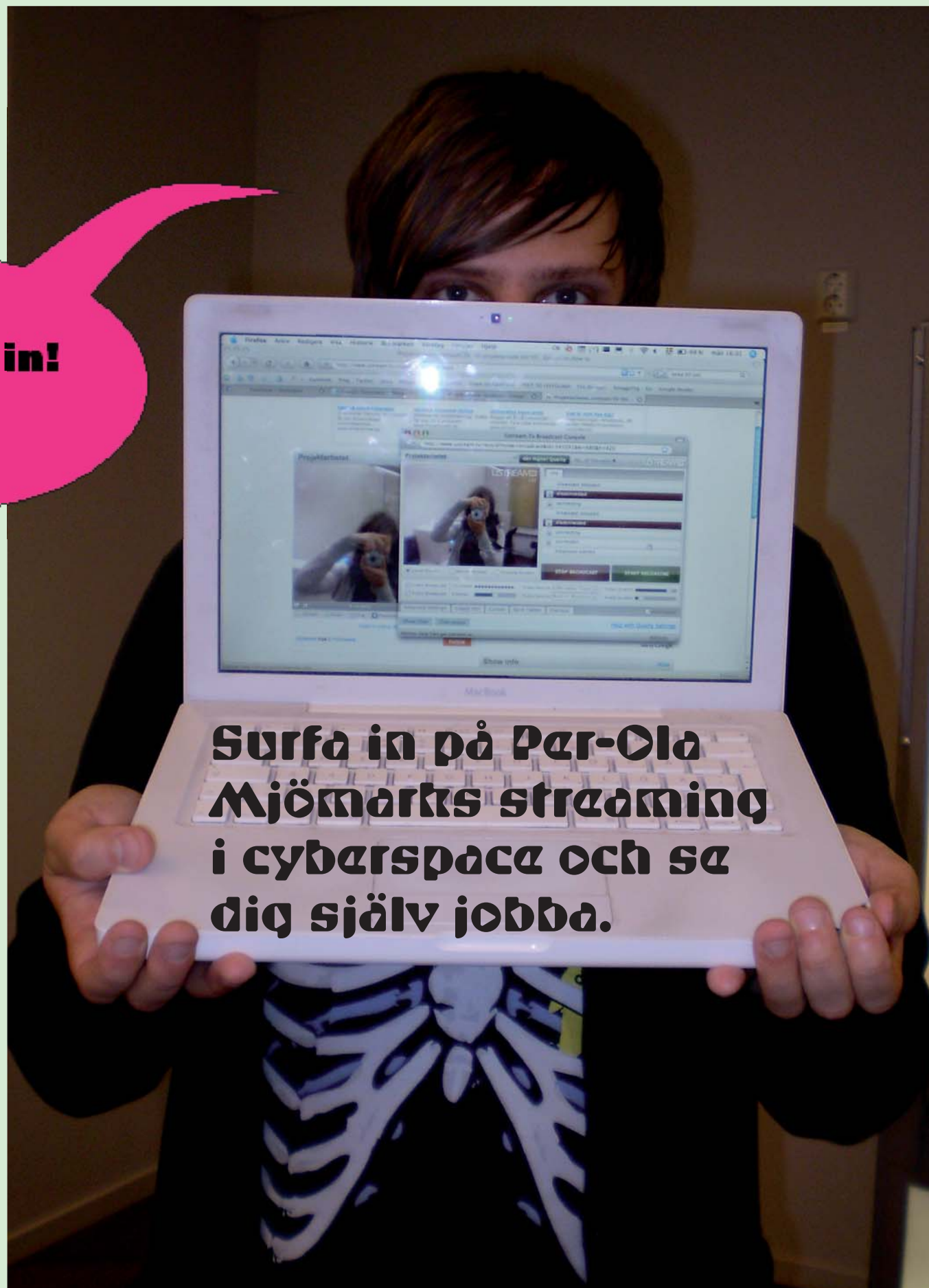
sid 11

Priset på en tur i
vikariekarusellen

sid 8

Du är internet-kändis!

Knö daj in!



**Surfa in på Per-Ola
Mjömårks streaming
i cyberspace och se
dig själv jobba.**

www.ustream.tv/channel/projektarbetet

REDAKTIONEN



CHEFREDAKTÖR

Lisa Lundgren
guslundgli@student.gu.se

ANSVARIG UTGIVARE

Katia Nilsson
guskatini@student.gu.se

REDAKTIONSCHEF

Sandra Stendahl
gusstendsa@student.gu.se

SKRIBENTER

Lisa Lundgren
Katia Nilsson
Sandra Stendahl

FOTOGRAFER

Lisa Lundgren
Katia Nilsson
Sandra Stendahl

INNEHÅLL

| | |
|--|----------|
| Mikaela Bengtsson har tröttnat på vikariekarusellen/LAS - till för att skydda de anställda | sidan 4 |
| Hon blir inlasad på fel redaktion/Olika sätt att utnyttja LAS | sidan 5 |
| Varför blir vikarierna utlasade?/Mindre redaktioner blir mer sårbara | sidan 6 |
| Martin Jönsson om vikariekarusellen/Aftonbladet avverkar vikarier på löpande band | sidan 7 |
| Vikariekarusellen kostar miljoner för redaktioner | sidan 8 |
| Så mycket förlorar Public service/Svårt att mäta kostnader för vikarier | sidan 9 |
| Agneta Lindblom Hulthén om vikariekarusellen/Thomas Brunegård om vikariekarusellen | sidan 10 |
| Eva Hamilton om utlasning/Ingen vikarieproblematik enligt Kerstin Brunnberg | sidan 11 |
| Vikariernas ekonomi påverkas av utlasningar/Svårt att kräva rätt lön/Sådan är vikarien | sidan 12 |

Cheferna ville ha henne kvar - Mikaela blev ändå utlasad

Hon jobbade 13-timmarsdagar, blev utlasad både i Göteborg och Stockholm och fick nej till fast tjänst från SVT:s vd. Trots det höll Mikaela Bengtsson hoppet uppe om att snart skulle det bli hennes tur att få en tillsvidareanställning. I dag frilansar hon för TV4.

Mikaela Bengtsson gick ut JMK 2002. Efter en praktik på SVT i Göteborg fick hon fortsätta som vikarie ett par dagar i månaden. Hon gick på ett så kallat dagkontrakt och hennes pass låg på 13 timmar. Under perioder då hon inte fick jobba fyllde hon tiden med studier.

– Det kändes så meningslöst. Jag ville ju jobba och de kurser jag läste hade jag ändå ingen nytta av, säger hon.

ETT PAR ÅR SENARE FICK hon sitt första sammanhängande vikariat i Stockholm. Tre och en halv månad kändes som högsta vinsten för Mikaela. Och vikariatet förlängdes gång på gång.

– Både chefer och arbetskamrater uppmanade mig att inte ge upp. De sa att de flesta brukade få fast tjänst efter ett par år, säger hon.

När LAS-gränsen började närma sig var det många av Mikaelas chefer som ville ha henne kvar.

– De slogs verkligen för att få behålla mig för de behövde mig. Jag kände mig ganska säker på att få vara kvar.

Frågan om Mikaela skulle få stanna gick till slut ända upp till SVT:s vd Eva Hamilton. Men där var det tvärstopp.

DET HANDLADE OM kostnader, SVT hade inte råd att anställa Mikaela.

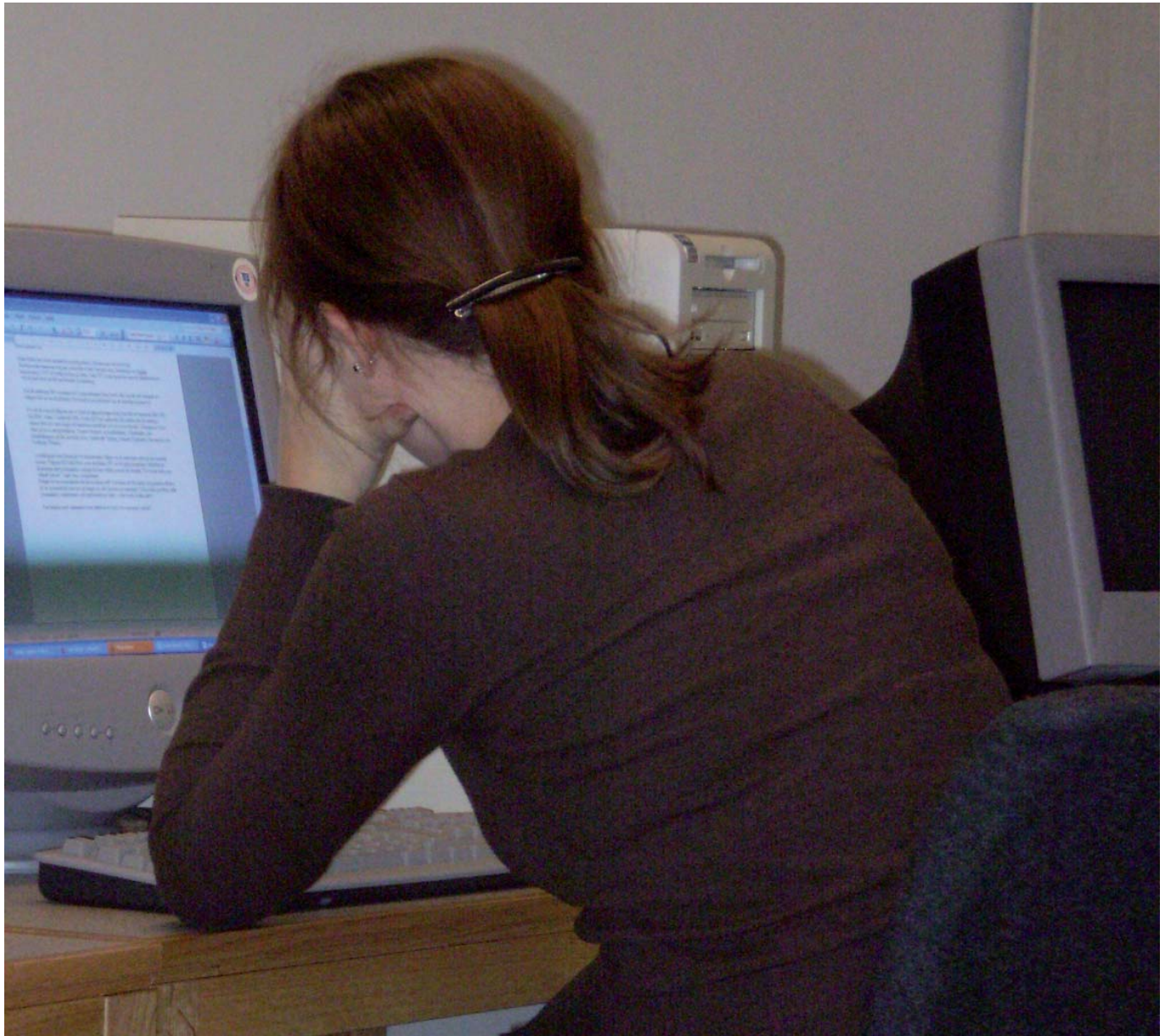
– Ledningen sa också att de måste kunna motivera en anställning. I mitt fall räckte det tydligen inte som motivering att jag jobbat där i sammanlagt fyra år. SVT kallar sig för "Sveriges medarbetarvänligaste företag". Det tycker jag är ironiskt.

EVA HAMILTON KOMMENTERAR Mikaelas kritik så här:

– Jag kan förstå att hon tycker att det är ironiskt. Men man ska komma ihåg att SVT är ett av de största medieföretagen i Sverige. Vi har störst behov av vikarier och tillsvidareanställda.

I dag har Mikaela en egen firma och jobbar för TV4 på frilansbasis. Hon tycker att det journalistiska arbetet på TV4 är mindre seriöst jämfört med SVT, men trivs ganska bra med sina arbetsförhållanden.

– På TV4 var de ärliga från början, de sa att jag kan vikariera fram till LAS-gränsen, sen får jag starta egen firma och frilansa. Det är många som frilansar där, vissa



Mikaela Bengtsson har tröttnat på LAS-karusellen och börjat frilansa för TV4. OBS: Bilden är arrangerad.

Bild: Katia Nilsson

har gjort det i 15 år och har lika mycket att säga till om som de fast anställda, säger Mikaela.

NÄR HON SER TILLBAKA på tiden på SVT minns att hon ofta kände sig utanför som vikarie. Det var otaliga konferenser, möten och utbildningar som hon inte blev medbjuden på.

– Man känner sig som en i gänget tills alla andra ska på kurs och man inte får följa med. Det är ganska kränkande.

En annan jobbig aspekt med visstidsanställningarna var att Mikaela som vikarie ständigt var tvungen att vara på topp och prestera bättre än de anställda. Hon tror att arbetsgivarna utnyttjar vikariernas utsatta situation.

– Fast anställd personal är sjuka oftare och vabbar oftare, vikarier kan inte göra det och det tjänar företagen på. Jag har jobbat med halsfluss flera gånger och i stort

sett aldrig kunnat ta semester.

DET HON SAKNAR i sin tillvaro just nu är trygghet.

– Jag skulle vilja veta när jag ska jobba, kunna ta lån och köpa en bil.

Mikaela Bengtsson tycker att tanken med LAS är god, men att lagen bara legat henne till last.

– Alla hatar den, både vikarier och fast anställda. Jag tycker att företagen borde tänka om och börja anställa folk i stället.

Katia Nilsson

FOTNOT: Mikaela Bengtsson heter egentligen något annat.

Lagen som ska skydda de anställda

Lagen om anställningsskydd har funnits sedan 1974 och var ett sätt att göra det tryggare för anställda.

Det skulle inte längre vara lika lätt för arbetsgivare att avskeda och byta ut sina anställda hur som helst.

Lagen går ut på att man ska få en fast anställning när man jobbat för samma arbetsgivare tillräckligt länge.

HAR MAN VIKARIERAT i sammanlagt två år under en femårsperiod har man rätt att få förtur till nästa lediga fasta tjänst. Har man jobbat i tre år på samma ställe ska man få ett fast jobb även om det inte blivit någon tjänst ledig, det kallas för 3:5-regeln.

Tanken är att om en arbetsplats behöver en vikarie under så lång tid har de behov av mer fast arbetskraft.

ANSTÄLLNINGSTRYGGHET ÄR LIKA med samhällstrygghet.

Har man ett fast jobb har man mer stabil löneutveckling, större möjlighet att permanent bosätta sig på en ort, låna pengar i bank och liknande.

Tillsvidareanställning är vad fast jobb kallas och huvudregeln i lagen är att detta är den anställningsform som ska gälla för alla.

DÄREMOT FÖRÄNDRADES LAGEN både 1997 och 2001, då det blev möjligt för små företag att göra undantag och även lättare att anställa tillfällig personal.

Den 1 juli 2007 ändrades benämningarna projektanställning, feriejobb och tillfällig arbetsanhopning till att vara allmän visstidsanställning. Det betyder bland annat att arbetsgivaren inte längre måste ange någon orsak

till varför man väljer tidsbegränsade anställningar.

TROTS ATT LAGEN OM anställningsskydd är till för att göra arbetsmarknaden tryggare för de anställda händer det ofta att arbetsgivare använder sig av de kryphål som finns för att själva behålla kontrollen över vilka som får stanna på arbetsplatsen och inte.

I mediebranschen är detta ett stort problem. Många redaktioner kämpar med vinstmarginalerna och vågar inte anställa tillräckligt mycket folk. Dessutom är arbetsledarna oroliga för att LAS ska leda till att en vikarie som jobbat med en sak på en redaktion ska lasas in när en fast tjänst med helt andra arbetsuppgifter blir ledig.

Lisa Lundgren

Malin blir inlasad på fel redaktion

Malin Dahlberg tillhör de lyckligt lottade som kommer att bli inlasade. Men det blir inte på kulturavdelningen där hon vikarierar, utan på en enmansredaktion långt utanför stan. Där finns det inte någon ledig tjänst. Trots det känner hon sig schysst behandlad.

Efter sex månaders praktik på Nerikes Allehanda i Örebro fick Malin Dahlberg ett vikariat på kulturavdelningen. I kontraktet ingick dock en särskild punkt; sommaren ska hon tillbringa som lokalredaktör på enmansredaktionen i Hallsberg.

Detta innebär att när hennes anställningsperiod passerar LAS-gränsen så kommer hon att få förtur i Hallsberg. Och där finns det ingen ledig tjänst för tillfället, alltså kan hon inte bli anställd där ändå.

– Jag tror att de gjorde så för att komma runt LAS-reglerna. De ville behålla mig utan att ge mig en fast tjänst. Men de var måna om att det skulle kännas okej för mig, säger Malin.

HON TRIVS BRA PÅ Nerikes Allehanda och stannar gärna kvar så länge hon får chansen. Samtidigt vill hon inte planera för långt.

– Än så länge tycker jag att det är kul att flytta runt och jag har inget emot att hoppa mellan olika vikariat. Men



Bild: Katia Nilsson

när jag blir äldre kommer jag nog vilja ha mer trygghet och kunna bo på ett ställe.

FÖR MALIN DAHLBERG ÄR LAS alltså både positivt och negativt. Hon tycker att det är bra att många får chans att jobba, men det är inte lika kul att behöva börja om från noll på varje ny arbetsplats.

– Jag försöker ändå att ha en positiv syn på arbetsmarknaden. Det finns en allmänt utbredd pessimism bland nyutexaminerade journalister och det är nästan det som är det jobbigaste, säger hon.

ÄVEN OM ARBETSMARKNADEN är hård förstår Malin arbetsgivarnas agerande. Hon menar att det är viktigt att rätt person matchas med rätt tjänst.

– Jag hörde om en kille som blev inlasad på en avdelning där tidningen behövde folk, men där han egentligen inte ville vara. Det blev ju inte bra, varken för företaget eller för honom.

Allra helst skulle Malin Dahlberg vilja arbeta med radio. Men hon verkar nöjd med sin situation, trots att det där radiojobbet än så länge bara finns i fantasin.

– Jag tror att det är en försvarsmekanism; man ser möjligheterna i stället för hindren.

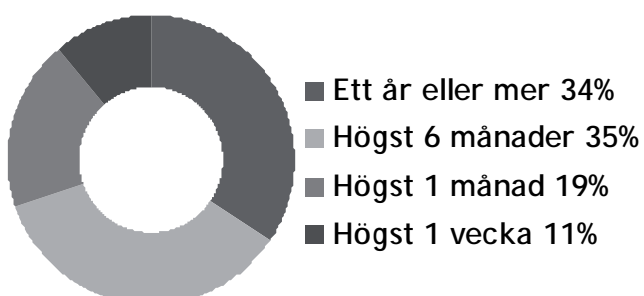
Katia Nilsson

De olika sätten att komma runt LAS

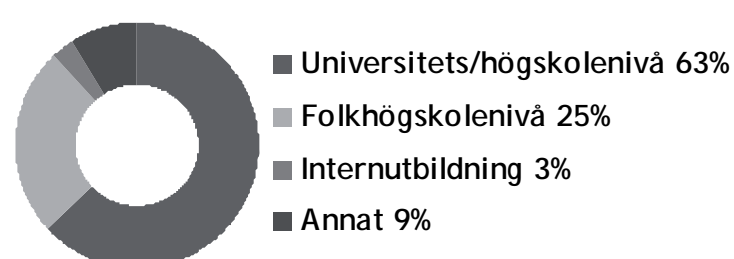
1. Låta en vikarie jobba nästan hela perioden för att sen sättas i karantän i flera år, tills en ny runda kan påbörjas utan att vikarien riskerar att bli inlasad. Detta är problematiskt bland annat för radiojournalister, då Sveriges Radios kanaler är de enda radiokanaler som anställer journalister och har man blivit utlasad från en lokalredaktion sitter man i karantän för alla redaktioner i hela landet.
2. Låta någon jobba den sista tiden av sin vikarieperiod på en redaktion där de kan tänkas inte vilja jobba, till exempel en enmansredaktion långt från orten där vikariens familj bor. Då lasas man in på den redaktionen istället för på centralredaktionen och chansen är kanske större att man som vikarie då tackar nej till jobbet, eller inte hävdar sin förtur.
3. Kalla vikariatet för projektanställning och byta ut de anställda inför varje ny period och hävda att projektet är nystartat och kanske inte ska fortsätta längre. Om projektet avslutas kan man inte ha fast anställda utan arbetsuppgifter kvar.
4. Man spelar ut vikarier mot varandra och lockar hela tiden med att den som jobbar bäst har chansen till ett långt vikariat, till exempel någons hela föräldraledighet.
5. Vikariatet förlängs på väldigt kort varsel, ett sätt att utnyttja vikariens osäkra arbetsvillkor för att slippa planera långt i förväg.

Lisa Lundgren

Hur lång är din nuvarande visstidsanställning?



Vad har du för typ av utbildning?



Av 3 500 tillfrågade svarade 1 619 på enkäten. Av de svarande var 409 personer visstidsanställda eller frilansare. Grafiken baseras på deras svar. Resultatet är avrundat.

Källa: Svenska Journalistförbundets medlemsundersökning, mars 2007

Grafik: Lisa Lundgren

ANNONS

KVÄLLSBLADET

SÖKER VIKARIER

Du garanteras:

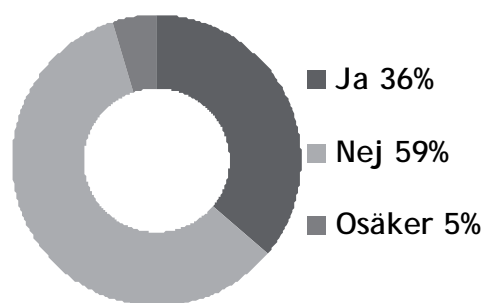
- Långa arbetsdagar
- Låg lön
- Osäker tillvaro
- Kort uppsägningstid

SÖK NU! SÖK NU!

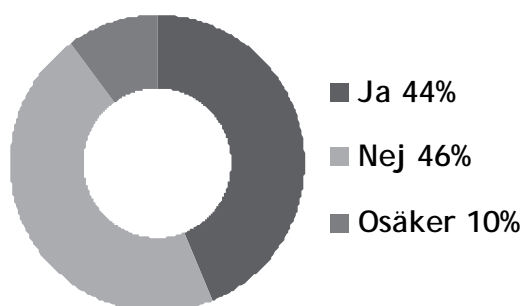
Skicka din ansökan till
Lars A Svensson
las@kvallsbladet.se



Har du någon gång råkat ut för en utlasning?

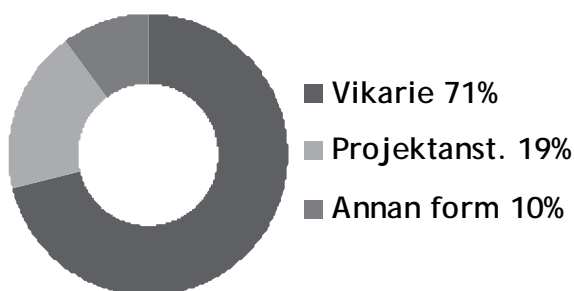


Visstidsanställda journalister



Arbetslösa journalister

Vilken typ av visstidsanställning har du?



Av 3 500 tillfrågade svarade 1 619 på enkäten. Av de svarande var 409 personer visstidsanställda eller frilansare och 73 var arbetslösa. Grafiken baseras på deras svar. Resultatet är avrundat.

Källa: Svenska Journalistförbundets medlemsundersökning, mars 2007.

Grafik: Lisa Lundgren

Arbetsförnedringen

Slut på LAS-tid? Utkörd, utbränd och sugen på nya utmaningar?

I samarbete med Svenskt Näringsliv och a-kassan anordnar vi kurserna just för dig!

Nu kan du utbilda dig till:

CNC-operatör
IT-tekniker
Innesäljare
CFO-executive
Key Account Manager

Låter det spännande? Gå in på
www.arbetsfornedringen.se/utlasad

Cynism eller nödvändighet

- Varför blir vikarierna så ofta utlasade?

Är redaktioner som lasar ut vikarier elaka cyniker, eller agerar de bara ekonomiskt rationellt? Företagsekonomen Paula Liukkonen menar att snål bemanning kan leda till ökade kostnader. Journalistens chefredaktör Helena Gierтта misstänker ett cyniskt spel från arbetsgivarna.

"VAD ÄR DET FÖR POÄNG med att lära en person jobbet, för att sedan efter elva månader lasa ut personen och börja på nytt med en ny person?" Den frågan ställer sig många, bland annat Helena Gierтта, chefredaktör på Journalisten i en ledare tidigare i höst.

Hon skriver om en man hon träffade på bokmässan. Han hade varit vikarie i nästan 20 år. "Arbetsgivaren vill inte ha för stora fasta kostnader, därför lasar de hellre ut" förklarade mannen.

PAULA LIUKKONEN ÄR docent i företagsekonomi vid Stockholms Universitet, och hon är inne på samma linje som Helena Gierтта.

Hon har forskat om hur olika typer av personalpolitik påverkar företaget. I sin bok "Bemannings ekonomi" skriver hon: "snål bemanning med många korttidsvikarier innebär att de direkta lönekostnaderna kan minska, medan det finns risk att de långsiktiga och även de administrativa kostnaderna ökar

oproportionerligt när många vikarier sätts in. Även kvaliteten riskeras."

HELENA GIERTTA SPEKULERAR i huruvida det är just osäkerheten hos de anställda som arbetsgivarna är ute efter. Hon menar att osäkra och hårt pressade journalister blir mycket lättare att handskas med än trygga och säkra. Men där biter arbetsgivarna sig i tummen, menar hon. "Det som är tidningarnas, deras webbsajters och TV-stationers viktigaste försäljningsargument är kvalitativ journalistik. Och till det krävs mod och styrka."

PAULA LIUKKONENS TES ÄR att underbemanning lätt leder till kvalitetsavvikelser som i sin tur leder till kvalitetsbristkostnader. Bristande kvalitet kostar även det pengar och när produkten blir sämre är det färre som vill köpa den. För medier, i alla fall tidningar, måste man även räkna med att annonsörerna blir färre om tidningen förlorar i kvalitet och inte är lika attraktiv.

Paula Liukkonen beskriver också en annan kostnad som ökar när företaget har fler vikarier. Overheadkostnader, eller personalkringkostnader, som innefattar administration, utbildning, fackligt arbete, företagshälsovård och personalsociala satsningar.

Katia Nilsson, Sandra Stendahl

Röster om Helena Gierttas ledare, från journalisten.se:

"Det framstår som så uppenbart, när man jobbar ihop med dem, att många unga journalister inte vågar ställa krav, inte vågar ifrågasätta eller opponera, inte vågar vara sjuka, inte vågar ta ut ledighet de jobbat ihop till, av rädsla för att inte få fast anställning. Och många arbetsgivare är medvetna om denna ängslan och utnyttjar den maximalt."

"Det är inte bara de utlasade vikarierna som drabbas av denna eländiga 11 månadersregel. Själv räknade jag till 22 vikarier som jag lärt upp under mitt senaste år på Aftonbladet. Jag sa helt enkelt upp mig på grund av att jag orkade inte med den oerhörda personalomsättningen."

"Meningen är att tjäna pengar och vidmakthålla hur svårt det är att komma in. Man tuktar folk på detta sätt vilket för att dom som får vikariera känner sig tacksamma och blir därmed lydiga och rätt inskolade i den makthierarki som finns i tidningshusen."

"Det är ett rationellt ekonomiskt beslut och har inte något med hur bra eller dålig journalisten är. Jag håller fullständigt med Helena PO om att tidningar är som alla andra branscher – de vill tjäna pengar. Och så måste de enkelt kunna göra sig av med rörliga kostnader (personal) när det börjar gå dåligt. De som tror något annat är naiva."

"Jag tycker att HG [Helena Gierтта] som vår nye chefredaktör har fallit in i detta gnällande alltför lättvindigt. Din skyldighet är att även granska detta kritiskt. Vad beror detta fenomen på? Att det finns bottenlösa källor av duktiga journalister som alla kan hantverket och göra nytta för sig? Varför i all världen skulle de då bli utlasade? Varken HG eller någon annan kan på allvar tro att redaktionsledningarna skulle drivas av en särskild sorts ondska och sadism mot alla utlasade s.k. journalister. Någon gång måste någon våga säga: Sluta gnälla och gör ett bra jobb så blir du journalist!"

Mindre redaktioner är mer sårbara

Flera forskare beskriver problemet med så kallade **slimmade organisationer. Underbemanning och hög personalomsättning som ses på många redaktioner gör organisationen både dyr och sårbar.**

PERSONER SOM ÄR anställda en kortare tid kostar mer i det långa loppet. Det beskriver Paul Banfield och Rebecca Kay som är Human Resource Management-forskare i boken "Introduction to Human Resource Management".

"Över hela tidsperioden som en anställd stannar i företaget, minskar rekryteringskostnaderna för den personen proportionerligt över tid.

Det är så eftersom värdet på den anställdes bidrag till företaget ökar."

FÖRUTOM ATT kostnaderna ökar bidrar förminskade redaktioner till att verksamheten blir mer sårbar. Medie- och kommunikationsforskaren. Ida Johnsdotter beskriver många redaktioner som "magra organisationer", alltså nedbantade så mycket det bara går, med så få

tillsvidareanställda som möjligt. Hon menar att produktionen blir sårbar så till vida att så fort någon är borta från jobbet blir det problem. De ordinarie anställda är för få.

HENNES FORSKNING visar att tio av tjugo tidningsredaktioner inte klarar sig utan full bemanning. Blir någon sjuk måste någon annan gå på övertid, eller så får man sätta in en timvikarie. I värsta fall drar man ner på sidantalet.

Katia Nilsson



Martin Jönsson gillar inte situationen med vikariekaruseller för unga journalister. Han menar att det framför allt är de extremt korta vikariatet som är problemet. "Jag tror att det är de korta viken man ska försöka komma åt först, inte att avskaffa LAS-cirkeln. Man borde ge längre vik när man vet att det kommer behövas." Bild: Lisa Lundgren

Korta vik och cynism är problemet

Korta vikariat och systematiskt utnyttjande av LAS är ett otyg tycker Martin Jönsson, medieanalytiker och chef på Svenska Dagbladets nätupplaga. Samtidigt som han kan slåss för att få behålla en duktig vikarie sticker han inte under stol med att nytt blod innebär nya idéer för en redaktion.

De senaste två och ett halvt åren har Martin Jönsson fastanställt tre vikarier på svd.se. Han har också fått säga tack och hej till några. Det tar alltid emot att säga upp en vikarie som har fungerat bra på redaktionen berättar han.

– När det slutar en bra vikarie som kanske har höjt kvaliteten på hela redaktionen är det ju skittråkigt. Då slåss man ofta för att kunna behålla den personen. Samtidigt är det så klart en injektion när det kommer någon ny.

SYSTEMET MED VIKARIER som byts ut på löpande band är inget Martin Jönsson gillar.

– Jag har aldrig träffat någon chef som tycker att det här är ett bra system, säger han.

Men Martin Jönsson påpekar att ett visst mått av vikarier alltid kommer att behövas, framför allt på storstadstidningar och inom Public service eftersom de redaktionerna ofta har en ojämn belastning.

DET HAN DÄREMOT SÄTTER sig emot är när LAS sätts i system och redaktioner gör förlängningar av vikariat tre dagar innan de går ut. Problemet är särskilt stort inom Public service menar Martin Jönsson. Det beror på att de redaktionerna kräver mer korta punktinsatser.

– Där är det mycket timinhopp och rent utnyttjande av vikarier. Så länge man använder vikarier för att täcka behov är det okej. Man kan inte låta redaktioner växa hur stora som helst, det går alltså inte att anställa alla. Men det systematiska utnyttjandet och att kalla fasta program för projekt för att kunna ta in vikarier, det är inte okej.

UNDER SIN TID i tidningsvärlden har Martin Jönsson också stött på situationer där redaktionen har försökt spela ut vikarier mot varandra – som en tävling med ett halvårs vikariat i potten som den som presterar bäst får.

– Det är alldeles för cyniskt. Visst finns det sådan cynism men de flesta som har jobbat med vikarier som fungerar bra vill ha dem kvar. Många vikarier är extremt produktiva och så duktiga att man hellre skulle vilja ha in dem än personen de vikarierar för.

ATT HÅLLA REDAKTIONERNA små för att kunna slimma

budgeten är den största anledningen till att redaktioner inte vill fastanställa fler menar Martin Jönsson. Överskottet av journalister bidrar också till att vikariehjulen kan snurra på.

– I grunden är det dåligt ekonomiskt att byta ut folk för ofta men det är inte lätt att hitta lösningar för tidningar som inte vill växa sig för stora. Om en tidning blir för stor måste de förr eller senare säga upp folk. Med vikarier har redaktionerna större flexibilitet och det är lättare att möta konjunkturskiftningar.

TROTS ATT MARTIN JÖNSSON ogillar dagens situationer med visstidsanställningar ser han ett ännu värre scenario.

– Det som hade varit värre än LAS-problemet är om det hade blivit vikariestopp på fler ställen. Vikarier är ett bra sätt att upptäcka bra personer. På Svenskan har vi haft många som har gått från praktik till ett vik och sedan fått fast anställning, säger mannen som själv gick från sommarvikarie på Hallansposten i Laholm som 17-åring till extraknäck som sedan blev ett erbjudande om fast jobb ett år senare.

HUR DEN JOURNALISTISKA kvaliteten påverkas av anställningsförhållandena i branschen är svårt att svara på säger Martin Jönsson. Att unga journalister mår dåligt när de drabbas av den osäkra arbetsmarknaden förstår han. Samtidigt är inte lösningen fast jobb åt alla.

– Det finns organisationer som blir trötta när det är för liten personalomsättning. Nytt blod och nya idéer mår tidningen bra av. Det bästa för en redaktion är att ha en bra mix av ålder, bakgrund, kompetenser och annat.

TROTS SLIMMADE organisationer och nedskärningar tror Martin Jönsson ändå att många redaktioner faktiskt hade kunnat anställa en eller ett par vikarier till utan att bli överbemannade. Att de inte gör det kan bero på en rädsla att då förlora i effektivitet.

– Redaktionsledningarna är nog rädda att man då skulle anpassa sig till verksamhetstakten och sänka tempot istället. Den risken går ju att förstå, att de då ändå skulle bli tvungna att fylla på med vikarier.

Något Hemingway-syndrom, att redaktionscheferna sparar en plats om Sveriges bästa journalist skulle knacka på redaktionsdörren, har Martin Jönsson dock inte stött på under sina år som arbetsledare.

– Jag tror att det är en myt. Alla avdelningar på en tidning gör allt för att behålla bra vikarier. De går inte och väntar på Hemingway. De har Hemingways.

Sandra Stendahl

Aftonbladet avverkar vikarier på löpande band

På Aftonbladet är utlasning efter elva månader regel, inte undantag. Klubbordförande Fredrik Lindén har stängt sig blodig många gånger men vikarierna fortsätter komma och gå.

– Jag har suttit i våldsamma förhandlingar där ledningen tydligt sagt att man inte vill se någon inlasning på företaget, säger Fredrik Lindén.

Att få jobba på Aftonbladet längre än en LAS-period är nästintill omöjligt. Det berättar Fredrik Lindén som är ordförande i arbetsplatsens fackklubb.

– Det händer aldrig någonsin att någon blir inlasad. De har så bra koll på LAS-dagarna så det blir inga misstag, säger han.

ETT STORT MEDIEFÖRETAG som årligen har ett inflöde av 80 vikarier, och exakt samma utflöde, får se många nya ansikten komma och gå med jämna elvmånadersintervaller. Fredrik Lindén talar om ett systemfel, att Aftonbladet missbrukar LAS på ett sätt som är cyniskt.

– Det borde i alla fall vara en vikarie för ett vikariat. Då skulle det bli lite mer ordning och reda. Som det är nu säger arbetsgivaren att vikarierna täcker upp för de fasta, hela systemet flyter.

SOM ETT BEVIS på arbetsgivarens missbruk av LAS ser Fredrik Lindén att inget vikariat varar längre än den tid det krävs för en inlasning. Att alla fasta medarbetare är sjuka eller barnlediga exakt elva månader kan inte vara en tillfällighet, menar han.

VIKARIERNA SOM KOMMER till Aftonbladet är alla drivna, duktiga och engagerade. Fredrik Lindén ser inga kvalitetsmässiga problem för tidningen när det gäller själva vikarierna. Däremot tror han att situationen med osäkra arbetsvillkor påverkar redaktionen negativt som i sin tur gör att det produceras en sämre produkt.

– Det tär på organisationen. Jag känner mig väldigt frustrerad att det saknas verktyg att komma åt det här missbruket. Allt handlar om att arbetsgivarna ska ha största möjliga flexibilitet och då är det lättast att göra så här, säger han.

Sandra Stendahl



Vikariekarusellen kostar miljoner för redaktioner

Vikariekaruseller innebär att miljontals kronor i rekryteringskostnader årligen slängs i sjön. Karusellen konfronterade tidningsledningar med hur mycket de investerat i att lära upp vikarier som sedan försvunnit.

– Det känns som en väldigt hög siffra, säger Peter Franke, chefredaktör på Värmlands Folkblad om tidningens kostnad.

Att rekrytera och lära upp en journalist på en redaktion tar ungefär 60 timmar. Det visar Karusellens undersökning som gjorts bland tio svenska redaktioner där personalrekryterare har fått besvara frågor om tidsåtgång. Beslut om nyrekrytering, annonsering, anställningsarbete och urvalsprocess är några av de moment som tar tid vid en anställning, liksom inläring av praktiska rutiner och extra jobb för arbetsledare. Detta är dock uppskattad tidsåtgång av företagen själva. Troligt är att tiden innan en ny medarbetare är inskolad är betydligt längre. I en rapport från Svenska Journalistförbundet från 2005 refererar man till en undersökning bland 100 svenska chefer som säger att det tar minst tio månader innan en vikarie uppnår full produktivitet. Även denna siffra tros dock vara i underkant.

FÖR ATT KUNNA RÄKNA UT hur mycket rekryteringsprocessen kostar företagen måste den uppskattade tidsåtgången räknas om till pengar. Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi, beräknar arbetskraftskostnaden för en journalist till 280 kronor i timmen efter en genomsnittslön på 25 000 kronor plus semesterersättning på 13 procent och arbetsgivaravgifter på 45 procent. Summan för rekryteringskostnaden per anställd hamnar då på 16 800 kronor. För en större redaktion med stort behov av vikarier hamnar rekryteringskostnaderna snabbt på miljoner kronor varje år.

NÄR VIKARIEN LASAS UT eller av annan anledning lämnar redaktionen tar denna den dyrbara kompetensen med sig. Det betyder dock inte att nästa redaktion kan förvänta sig kortare upplärningstid. Även om några redaktioner i undersökningen har poängterat att tidsåtgången beror på hur erfaren journalisten är krävs ändå alltid en rekryteringsprocess samt upplärning av nya rutiner.

DAGENS NYHETER UPPGER i undersökningen att de lägger 54 timmar på en rekrytering av en ny medarbetare. Det innebär att rekryteringskostnaden per anställd hamnar på 15 120 kronor. Under 2007 började 140 vikarier på DN, vilket motsvarar rekryteringskostnaden 2 116 800. Samma år lämnade 129 vikarier redaktionen, med upplärd kompetens till ett värde av 1 950 480. Kvar av investerade 2 116 800 kronor i företaget blir endast 166 320 kronor.



Redaktioner lägger ofta miljontals kronor på rekryteringsarbete. Varje vikarie som lasas ut innebär en investering som aldrig blir till vinst för redaktionen.
Bild: www.fotoakuten.se

VÄRMLANDS FOLKBLAD ANSTÄLLENDE 10 vikarier under 2007.

De uppger att de lägger ca 73 timmar per rekrytering, vilket slutar på en summa av 204 400 kronor. Eftersom 10 vikarier även lämnade redaktionen är detta en investering som inte finns kvar inom företaget.

– Tror inte den är så hög egentligen. Av de tio vi hade var många erfarna och hade varit här tidigare på praktik eller kortare inhopp. Det tar ner siffran en del, så jag tror inte riktigt att den är så hög. De som alldeles färskt kräver mer introduktioner, säger Peter Franke, chefredaktör på Värmlands Folkblad.

OM KOSTNADEN ÄR RIMLIG eller inte har Peter Franke svårt att avgöra. Han refererar till en bemanningsplan som finns på redaktionen som de inte kan gå ifrån.

– Om siffran är rimlig, det beror på hur du ser det. Jag har svårt att se hur vi skulle göra annars. Vi får det här arbetet hur vi än gör. Ambitionen är att våra anställda ska känna trygghet och stabilitet för då gör de ett bättre jobb. Nu i höst har vi tillsvidareansällt tre stycken som tidigare har varit vikarier. Det känns väldigt bra, säger Peter Franke.

Sandra Stendahl

FOTNOT: Karusellen har utan framgång sökt representanter från DN för att få en kommentar på siffrorna.

Så gjordes undersökningen:

- Ett frågeformulär skickades ut till Sveriges Television, Sveriges Radio, Dagens Nyheter, Aftonbladet, Sydsvenska Dagbladet, Värmlands Folkblad, Dalarnas Tidningar, Gefle Dagblad, Värnamo Nyheter och Smålandsposten.
- Även TV4, TT, Norrbottens-Kuriren, Östersundsposten, Vestmanlands Läns Tidning, Falköpings Tidning, GP och Expressen ingick i urvalet men valde att avstå från medverkan i undersökningen.
- Frågorna behandlade hur lång tid som läggs på olika delar av rekryteringsprocessen samt upplärning vid nyanställningar. Det ställdes också frågor om antal anställda och deras anställningsformer.
- Frågorna i undersökningen följer den kalkyl för rekryteringskostnad som tagits fram av Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi.

Så gjordes beräkningen:

| | | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------|---|----------------------------------|
| Rekryteringsprocess: 60 timmar | x | Kostnad/timme: 280 kronor | = | Summa/anställd: 16 800 kronor |
|-----------------------------------|---|------------------------------|---|----------------------------------|

Vid beräkningen av enskild redaktions kostnader har redaktionens egna uppskattade tidsåtgång använts, inte genomsnittstider. I beräkningarna har uppskattad tidsåtgång och lönekostnad avrundats nedåt för att slutsumman ska kunna anses som en minimikostnad.



Public service lägger årligen tre miljoner kronor av licenspengarna på rekryteringar. Pengarna försvinner varje gång en medarbetare utlasas.

Bilder: Emelie Henriksson/SVT, Snezana Vucetic Bohm/SR

Public service förlorar 3 miljoner varje år

Rekryteringen av vikarier kostade förra året 840 000 kronor för SVT och 2 688 000 kronor för Sveriges Radio. Detta är investeringar som försvinner i takt med att vikarierna lasas ut. Men Eva Hamilton menar att licenspengarna inte används felaktigt.

SVT rekryterade 2007 sammanlagt 60 visstidsanställda, vilket kostade företaget 840 000 kronor för rekrytering och upplärning. Av dessa vikarier slutade två tredjedelar och med dem försvann både deras kompetens och pengarna företaget investerat i dem. 560 000 kronor som SVT lagt på att rekrytera och lära upp vikarierna försvann ut i tomma intet.

PÅ SVERIGES RADIO ÄR kostnaderna för vikarier ännu högre. SR lägger uppskattningsvis 120 timmar per nyrekrytering. År 2007 hade de 80 vikarier som började och lika många som slutade. Kostnaden för denna rekryteringsprocess blir totalt 2 688 000 kronor varav inga stannar kvar inom organisationen. Nästan tre miljoner licenskronor hamnade alltså i papperskorgen.

ATT DET KOSTAR MER att hålla sig med vikarier än att fastanställa stämmer inte, menar Eva Hamilton, åtminstone inte för SVT. Eftersom vissa medarbetare bara behövs under halva året vore det slöseri med licenspengar att anställa dem året runt säger hon.

– Det är just därför vi gör så här. Att anställa någon som inte behövs hela året, det vore att använda licenspengar felaktigt.

Den förlorade investeringen på 560 000 kronor kommenterar hon via mejl:

”SVT TAR IN VIKARIER på nyhetsredaktionerna när en fast anställd är t. ex. föräldraledig eller under sommaren, då personalen ska ha semester. Skulle vi behålla sommarvikarierna efter det att de ordinarie medarbetarna kommit tillbaka efter ledigheten, skulle vi snart ha många fler anställda än vad som krävs. Detta vore väsentligt dyrare än 560 000 kronor, som ungefär motsvarar kostnaden för EN fast anställd medarbetare/år”

Katia Nilsson

| | | | | |
|---------------------|---|-----------------|---|-----------------|
| Kostnad/anställd: | | Antal vikarier: | | Summa: |
| SVT - 14 000 kronor | x | SVT - 60 st | = | 3 528 000kronor |
| SR - 33 600 kronor | | SR - 80 st | | |

Varav inte längre kvar i företaget:
3 248 000kronor



Många dolda kostnader - vissa omöjliga att mäta

Det kostar att utnyttja systemet men en stor del av kostnaderna är omätbara i tid och pengar. Det visar en rapport som SJF tagit fram tillsammans med Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi.

Att ha en omotiverat stor andel visstillsanställda kostar mycket pengar. Det slås fast i rapporten från SJF som publicerades 2005.

”En stor del av kostnaderna, kanske de allra största, är dock omätbara, eller mycket svåra att uppskatta.” står det att läsa i rapporten där Paula Liukkonens kalkylmodell för rekryteringskostnader används.

DE KOSTNADER SOM är svåra att uppskatta och ofta glöms bort i beräkningar är bland annat kostnader för användning av chefer och arbetsledare, kvalitets- och kostnadsförlust på grund av lägre motivation och kunskap hos medarbetarna, extra materialkostnader, felrekryteringar,

sjuknärvaro och administrationskostnader för inskolningssystem.

HUR LÖNSAM EN REKRYTERING är beror på hur länge personen arbetar på företaget. Ett kort vikariat på tre eller sex månader blir mycket dyrare ur rekryteringssynpunkt än en lång anställning. Det beror på att kostnaderna mäts per månad förklaras det i rapporten. I en undersökning säger 100 svenska chefer att det tar minst tio månader innan en vikarie uppnår full produktivitet. Under denna tiomånadersperiod finns då en kostnad varje timme vikarien arbetar. Kostnaden är större i början men minskar mot slutet. Det är dock svårt att säga hur stor kostnaden är. Däremot är det lätt att se att för elvmånadersvikarier inom journalistbranschen stämmer vikariatets längd ganska precis överens med tiden då de når full produktivitet.

När Paula Liukkonens modell för rekryteringskostnader appliceras på löneförhållandena för journalister landar

den totala kostnaden under ett år vid byte av vikarie av elfte månad på 47 930 kronor. Då har dock endast de mätbara kostnaderna räknats med, alltså rekryteringskostnad, inskolningskostnad, kompetensutveckling och förlorad intäkt på grund av glapptid mellan tjänster.

TROTS DENNA HÖGA SIFFRA menar Liukkonen att kostnadsförlusten av att utnyttja visstidsanställning är ännu högre. ”Att mäta kostnadsförlusten som en ännu ej inarbetad journalist betyder i pengar, låter sig inte göras med dagens verktyg... Många chefer tittar på kompetensen vikarien har, men glömmehela tiden att det tar tid att upparbeta relationer med chefer och kollegor och framför allt de källor och specialkunskaper som efterfrågas på mediet i fråga.” skriver hon.

Sandra Stendahl

Massaker och idioti

- så beskriver journalistförbundet utlasning



Ordföranden för Svenska Journalistförbundet, Agneta Lindblom Hulthén, är bekymrad över dagens missbruk av lagen om anställningsskydd.

Bild: Leif Gustavsson

– Att lasa ut är ekonomisk idioti och kunskapsmassaker, säger Agneta Lindblom Hulthén, ordförande i Svenska Journalistförbundet.

Förbundet har länge haft det här som sin huvudfråga, men inga argument verkar bita på arbetsgivarna.

Svenska Journalistförbundet anser att det strider mot LAS att lasa ut medarbetare. Branschens arbetsgivarorganisationer håller med till hälften, de menar att det torde strida mot LAS. Men hur man hanterar frågan skiljer sig mellan olika arbetsplatser.

– Med public service har vi en ganska bra dialog. Vi har kommit överens med arbetsgivarna där om att vikariat inte får avbrytas på grund av LAS. Problemet är att trycka ut informationen om detta i hela organisationen, säger Agneta Lindblom Hulthén.

MEN HOS TIDNINGSGIVARNA, TU, ser situationen annorlunda ut. SJF och TU har flera gånger varit i konflikt, men arbetsgivarorganisationen vägrar göra något åt problemet.

– De har förbundit sig att hantera situationen ansvarsfullt, men det är allt, säger Agneta Lindblom Hulthén.

Hon har svårt att förstå hur TU inte kan påverkas av den information som SJF har fört fram.

– De har fått statistik och siffror som visar att de inte tjänar på det här. Den enda anledningen jag kan tänka mig till att de fortsätter är att de har ett irrationellt maktskäl, de vill härska och styra, säger hon.

AGNETA LINDBLOM HULTHÉN har också observerat ett annat skäl till att redaktionerna är rädda för att lasa in. I fall stjärnreportern en dag knackar på dörren vill man inte ha en massa förturer att ta hänsyn till.

– Men om nu Hemingway eller Guillou skulle dyka upp så skulle de ju bli lika utlasade som alla andra, säger hon.

FÖR ATT ARBETSGIVARE INTE ska behöva lasa in en vikarie bör de kunna bevisa att personen inte har rätt kompetens. SJF menar att en vikarie som varit på en arbetsplats en tid rimligen har den kompetens som krävs för att jobba där.

– Har man gått ett varv i LAS-rundan så har man absolut kompetens nog att få förtur, säger Agneta Lindblom Hulthén.

Hon tycker egentligen att LAS är bra, problemet ligger i att arbetsgivarna kringgår reglerna.

– Jag tycker att man ska tillämpa lagen som det var tänkt. Företagen ska ha en ordentlig anställningspolitik, se till att få in rätt folk och låta dem som ska ha det få förtur.

UTLASNINGAR DRABBAR BÅDE branschen, den journalistiska kvalitén och individerna.

Agneta Lindblom Hulthén menar att arbetsgivarna lättare kan utöva sin makt på vikarier.

– De tar övertid utan gnäll och säger aldrig nej. Det är oerhört tragiskt; unga och ambitiösa journalister som jobbar och sliter för att de tror att de får jobb då, men så är de ändå utbytbara, säger hon.

Flexibilitet framför trygghet

Företag vill ha så stor flexibilitet som möjligt och arbetstagare vill ha anställningstrygghet. Tidningsutgivarnas ordförande Tomas Brunegård pratar om motpoler som inte går att förena.

– Vi har i grunden en bra relation med SJF men samma uppfattning kommer vi aldrig att ha, säger han.

PÅ FRÅGAN OM DET finns ett systematiskt utnyttjande av LAS inom mediebranschen vill Tomas Brunegård svara generellt.

– Alla spelregler som inrättas på en arbetsmarknad används av olika parter. Om man vill kalla det systematik, så ja. Det finns en tröghet på arbetsmarknaden som gör att det säkert finns ett mer eller mindre utnyttjande för att uppnå flexibilitet, säger Tomas Brunegård som förutom sitt ordförandeskap i TU sitter i mediekoncernen Stampens styrelse.

AGNETA LINDBLOM HULTHÉN, ordförande i SJF, menar att till skillnad från andra arbetsgivarorganisationer verkar inga argument bita på TU när det gäller att lösa vikariesituationen för journalister.

– Det stämmer inte. Argument biter visst på oss, men vi har egna argument. Vi företräder olika intressen, även om vi båda önskar ett gemensamt synsätt på långsiktiga framtidsfrågor, säger han.

Relationen mellan TU och SJF verkar dock vara bättre än den tidigare varit. Tomas Brunegård berättar att han åt frukost tillsammans med Agneta Lindblom Hulthén för någon vecka sedan och förklarar att de idag har en bra kommunikation trots att det genom åren ibland varit stora meningsskiljaktigheter mellan de två organisationerna.



Tomas Brunegård säger att SJF och TU företräder olika intressen och det är därför de har olika synsätt på vikariesituationen. Bild: Sofia Sabel

NÄR DET GÄLLER kostnadsaspekten menar Tomas Brunegård att detta är något som redaktioner är väl insatta i. Att det kostar mycket pengar att avveckla en fast anställd är något man också ska ha med i kalkylen menar han.

– Det finns både plus och minus i detta. Företagen vill stimulera rörligheten men å andra sidan ha trygga och kreativa medarbetare. Man kan ställa frågan vem som är mest kreativ, den trygga eller den som springer runt på

vikariat. Som arbetsgivare vill vi också ha ett bra klimat för våra medarbetare och att de tycker att de är skäliga avlönade. Kreativa arbetsplatser vill alla ha, säger Tomas Brunegård.

Sandra Stendahl

Utlasning på SVT kan öka chansen till ett annat jobb

Det är nästan omöjligt att få fast jobb på Sveriges Television. Men Eva Hamilton menar att en vikariesväng på SVT kan ge fördelar för framtiden.

– När vi lasar ut någon ökar den personens chanser att få jobb någon annanstans. Det är meriterande att ha varit hos oss, säger hon.

Just nu bantas antalet medarbetare på Sveriges Television från 2 500 personer till 2 000. Slimmad organisation och intern vikariepool är nyckelbegrepp som innebär att det i framtiden kommer att bli ännu svårare att få in en fot på SVT. Sjuka och föräldralediga kommer troligen medarbetare vara även i framtiden, så vd:n Eva Hamilton lämnar ändå dörren på glänt.

– Folk ska ha semester och blir sjuka och då behöver vi en annan person som gör deras jobb. Under sommaren är behoven störst och vi behöver få in unga och gärna etniskt mångfärgade svenskar på redaktionerna, förklarar hon.

FÖR ATT KUNNA LÖSA uppkomna vikariesituationer har SVT internt anställt 30 medarbetare som inte har någon fast arbetsplats utan ska hoppa in där det behövs. Det innebär att det kommer att bli ännu svårare än det tidigare har varit att få ett inbrott på SVT. De som lyckas är genomgående duktiga journalister som både Eva Hamilton och andra chefer hade velat behålla. Men det går inte.

– De vi tar in är jätteduktiga och om det dyker upp ett till vik sparkar vi så klart inte ut någon utan är glada att kunna erbjuda ett längre vik. Men efter hand hamnar man i det läget när personen måste sluta eller få fast anställning och i det läget måste vi säga adjö om det inte finns någon lucka.



SVT:s vd tycker att man som journalist har nytta av ett vikariat hos dem.

Bild: Sandra Stendahl

EVA HAMILTON ÄR INTE nöjd med hur systemet med utlasningar fungerar idag, men står dessvärre utan förslag på hur man skulle kunna lösa problemet. Hon säger att

alternativet är att anställa folk som man får sparka efter ett tag och sådana uppsägningar är också plågsamma.

– Det är inget bra system med lagstiftningen idag. Det är jättetråkigt att bli av med duktiga journalister som presterar bra, men kan du ge mig ett bättre alternativ? Jag känner stor frustration när en medarbetare sedan flera år måste sluta, men när jag vet att vi måste minska tjänsterna på nyheter med 80 personer går det inte att anställa.

SJÄLV BÖRjade EVA HAMILTON som praktikant på Sydsvenskan där hon sedan fick ett sommarvikariat som förlängdes. Sedan följde vik på Sundsvalls Tidning, Aftonbladet och Svenska Dagbladet där hon fick fast jobb och stannade i tio år. Efter en tid på Dagens Industri började hon på Rapport och har sedan arbetat inom SVT. Idag är hon glad över att resan till fast jobb tog ett tag.

– Jag är otroligt nöjd och utan att låta cynisk vill jag säga att jag är glad för att jag har fått se mycket. Jag har referensramar från kvällstidning och lokaltidning i norr och söder.

ÄVEN OM ARBETSMARKNADEN är svår för journalister, framför allt de som vill jobba med tv, tycker inte Eva Hamilton att man ska ge upp. En tid på SVT innan man blir utlasad kan leda till större erfarenhet och andra jobb.

– Under en period i livet är det en fördel att ha erfarenhet från många olika ställen. Dessutom är SVT en stor organisation och många vet att om man har varit på en avdelning finns det stor chans att få jobb på något annat håll inom huset.

Sandra Stendahl

Ingen vikarieproblematik hos Sveriges Radio



Kerstin Brunnberg hänvisar till SR:s ekonomi när hon får frågan om varför fler inte får fast anställning.

Bild: Lisa Lundgren

Sveriges Radios vd Kerstin Brunnberg tycker inte att utlasningar är något problem. Samtidigt beklagar hon att budgeten inte tillåter företaget att tillsvidareanställa fler medarbetare.

På Sveriges Radio är majoriteten av medarbetarna tillsvidareanställda. Kerstin Brunnberg förklarar att det är främst när någon ska vara ledig eller blir sjuk som vikarier tas in.

– På nyhetssidan är i stort sett alla fast anställda, det är

så vi vill ha det. Men det ingår också i vårt uppdrag att ta in projektanställda och tillsvidareanställda, så det gör vi till exempel på kulturen, säger hon.

MEN ATT UTLASNINGAR OCH otrygga anställningsförhållanden skulle vara ett problem, det håller Kerstin Brunnberg inte med om.

– Jag tycker att vi gör en bra insats som låter många jobba inom public service. Att byta arbetsplats några gånger ger erfarenhet och ökar den arbetsökandes kompetens, säger hon.

HON MEDGER DOCK ATT det kan vara ett problem att ständigt lära upp nya anställda, men detta gäller främst de mindre, lokala kanalerna.

Kerstin Brunnberg ser på LAS som ett verktyg för anställningstrygghet. Hon tror att om lagen togs bort så skulle fler journalister bli utnyttjade. Samtidigt innebär lagen att cheferna ibland måste leta efter vikarier med LAS-tid kvar.

– **DÄ TYCKER JAG ATT** det är bättre att anställa. Men vi får ju bara en viss summa pengar och har därför inte råd att anställa hur många vi vill, säger Kerstin Brunnberg.

Hur skulle du agera om du själv var vikarie idag?

– Jag skulle se till att jobba på flera ställen för att få kunskap inom många olika områden. Jag ser det som en merit att ha haft många jobb. Men visst, jag förstår ju att det är jobbigt att ha korta anställningar och behöva söka nya jobb hela tiden.

Katia Nilsson

Berg- och dalbaneekonomi - ännu ett gissel för vikarier

Innan Gustaf Görfelt fick sitt fasta jobb på Kungsbacka-Posten åkte han vikariekarusell i tre år. Ekonomiskt gick den tiden ihop tack vare föräldrarna.

– I vikarieträsket är det omöjligt att ha fast bostad eller andra fasta kostnader, säger han.

Vägen till Gustaf Görfelts fasta jobb gick via fem olika redaktioner, en utlasning, lärarvikariat, a-kassa, en frilansresa till Nya Guinea och flyttar till andrahandslägenheter, källarrum och hem till föräldrarna i Mönsterås. När Gustaf pratar om sin tid som vikarie tycker han ändå att han har klarat sig förhållandevis bra. Det är tack vare att han var flyttbar menar han.

– Det var bra att jag inte låste mig till Göteborg efter examen. Jag var beredd att flytta till Kiruna för att få jobb. Men det kräver ju att man inte har familj eller fasta kostnader som gör att man måste kunna planera sitt liv i förväg, säger Gustaf.

PROBLEMET ATT INTE KUNNA planera sin framtid är något som Gustaf minns från tiden när han hoppade runt på olika redaktioner. Under sensommaren 2003 fick han en månads vikariat på Ulricehamns Tidning, som dessutom var ett vikariat för en icke tillsatt plats. Totalt blev Gustaf kvar på redaktionen i tre och en halv månad, men förlängningen kom alltid i sista stund och beskedet var vga om hur länge han skulle få stanna.

– Två dagar innan det förra kontraktet gick ut fick jag ett nytt på en månad. Då blev man ju glad men samtidigt förbannad.

Gustaf bodde då inneboende i Ulricehamn men hade samtidigt en lägenhet i Göteborg eftersom han hela tiden trodde att han snart skulle sluta och bli tvungen att flytta tillbaka till Göteborg. Det ledde till att han stod med dubbla hyror och andra extra kostnader.

ÖVER HUVUD TAGET TYCKER Gustaf att det finns en nonchalant inställning till vikarier inom journalistbranschen.

– Man blir behandlad som en slit- och slängarbetare, säger han.

Från sitt första vikariat efter examen från JMG till det fasta jobbet på Kungsbacka-Posten steg Gustafs lön från 16 000 kronor i månader som då var minimilön till 20 000

kronor i månaden.

– Det var det jag begärde när jag började. Jag hade säkert kunnat få mer, menar Gustaf.

NÄR DET GÄLLER LÖNEUTVECKLINGEN i sig tycker Gustaf att den ändå är helt okej för tre år. Däremot är han kritisk till hur svårt det är för vikarier att orientera sig i löneläget på olika redaktioner. När han arbetade en sommar på P4 Göteborg upplevde han att man inte ville att vikarierna skulle prata med varandra om vad de hade fått i lön eller vad de fast anställda tjänade.

– Jag har saknat det fackliga stödet, någon att fråga om lönenivåer och vad som är rimligt. Jobbarkompisarna är ofta trevliga men de tar inte direkt strid för vikarierna.

GUSTAF VET INTE HUR DET hade påverkat hans löneutveckling om han hade fått ett fast jobb tidigare.

Däremot kan han se tillbaka på tre år utan semester, förmåner eller den trygghet det innebär att veta att man får lön nästa månad. Han är tacksam för att han har föräldrar som har kunnat stötta honom ekonomiskt och att han även hade möjlighet att flytta hem till dem under en period. Alla har inte den möjligheten och Gustaf funderar också över hur det skulle gått om han hade haft familj och kanske barn.

– Det går inte skaffa en bostad när man inte kan planera för framtiden. Ekonomin blir så här, säger han och visar en berg- och dalbana med handen och fortsätter:

– Det är svårt att leva ett vuxenliv på det sättet.

Sandra Stendahl



När Gustaf Görfelt skulle få sitt andra sommarvikariat på P4 Göteborg visade hans chef ett "fiffigt dataprogram" som räknade ut hur många dagar han kunde jobba innan han blev utlasad. – Hon tyckte nog att hon var schysst som visade mig programmet. Jag tyckte bara det var cyniskt, säger han.

Bild: Katia Nilsson

Svårt kräva rätt lön

Som visstidsanställd kan det vara svårt att kräva den lön man förtjänar. Har man flera års arbetslivserfarenhet ska man egentligen ha en lön likvärdig en fast anställd med lika många år i branschen. Så blir det inte alltid.

Det finns två olika minimilönenivåer för journalister. Har man universitets- eller högskoleutbildning börjar man på en något högre nivå än andra. Som vikarie kommer man sällan över den här nivån, oavsett hur länge man jobbar.

Ragnar Forsén, ombudsman på SJF, säger att det är svårt att mäta lönenivåer och se någon skillnad mellan vikarier och fast anställdas löneutveckling, eftersom man då även måste värdera vikariers kompetens i jämförelsen. Därför finns det inte någon dokumenterad statistik på detta.

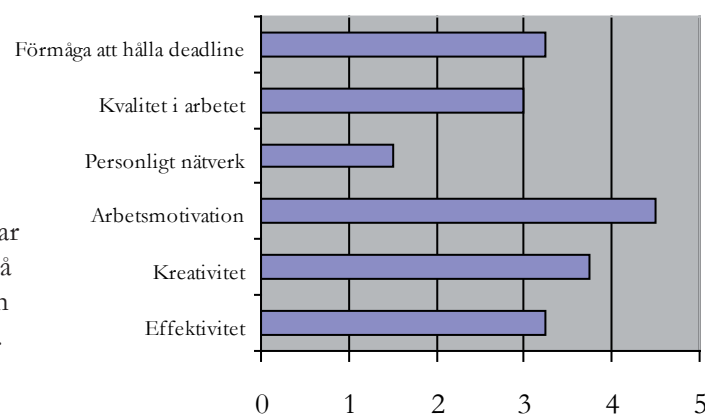
– Men visst finns det en intern diskriminerande praxis på vissa företag. Man pressar vikariers löner hårt, bara för att man kan, säger Ragnar Forsén.

Samtidigt poängterar han att det även finns företag som följer kollektivavtalen och betalar sina vikarier efter branscherfarenhet.

– Det kan ibland innebära att vikarier som jobbar på en redaktion tjänar mer än vissa tillsvidareanställda.

Lisa Lundgren

Motiverad men nätverkslös - så är vikarien



Vikarier är kreativa, har hög ambitionsnivå och arbetsmotivation. Däremot har de mindre personligt nätverk än fast anställda.

I undersökningen ombads de deltagande redaktionerna även att skatta en vikaries förmåga jämfört med en fast anställd. På en skala från ett till fem, där ett är sämre och fem är bättre hamnar vikarierna ofta runt mitten på skalan. Värt att påpekas i undersökningen är att endast fyra redaktioner kunde svara på alla områdena. Många av de andra påpekade att det inte går att jämföra på det sättet då det helt beror på personen i fråga, inte

anställningsformen. Det är ändå intressant att titta på de fyra svar som kom in, då de ger en väldigt samstämmig bild av skillnaderna.

ATT VIKARIER KAN VARA EN tillgång på redaktionen syns på de högt skattade värdena när det gäller effektivitet, kreativitet, ambitionsnivå, initiativförmåga och arbetsmotivation. När det gäller journalistisk talang, lojalitet och kvalitet i arbetet ligger värdena runt tre, alltså varken sämre eller bättre än de tillsvidareanställda. En redaktion påpekar dock att värdet kan stiga från en tvåa till en fyra under anställningstiden. I några fall ligger de uppskattade värdena strax under mitten, nämligen trovärdighet och nyhetsvärdering.

PERSONLIGT NÄTVERK ÄR DEN förmåga som genererar lägst siffror i undersökningen. Ettor och tvåor på skalan visar att detta är en av vikariens svaga punkter, kanske ofta beroende på att man är ny på orten och inte haft möjlighet att arbeta upp ett nätverk. Endast inom ett område spretar svaren från de fyra redaktionerna – förmåga att hålla deadline. En redaktion ger en femma, att vikarien är bättre än andra på det. En annan utdelar en tvåa, att vikarien är sämre på att lämna in sina jobb i tid.

Sandra Stendahl

LISA TYCKER...

LAS fungerar i andra branscher. Inom media har det blivit såhär mycket för att möjligheten finns. Problemet i journalistbranschen beror nog mycket på att det är ett karriärsyrke och vi som jobbar med journalistik är ofta väldigt drivna, med höga mål och ambitioner. Tävlingsmänniskor som tävlar med varandra om alldeles för få jobb ger varje arbetsledare stora möjligheter till att utnyttja sin position och få ut det mesta möjliga av sina anställda. Cyniskt, men tyvärr sant.

För LAS är inte en dålig lag, LAS är till för oss som är anställda. Den skyddar oss från onda arbetsgivares nyckfullhet. Utan LAS skulle alla jobb vara lika osäkra som de kortaste vikariaten med eventuell förlängning på kortast möjliga varsel. Det är anställningsskydd, inte arbetsgivarskydd det handlar om.

Man kan fråga sig varför till exempel Public Service med sitt anställningsstopp är så rädda för att behöva lassa in människor. Det kostar ju ingenting! Det betyder inte att de här människorna får besittningsrätt i lokalen och inte går att knuffa ut, att de kommer att sitta där och håva in en lön ingen har råd att betala ut för arbetsuppgifter som inte längre behöver utföras. Det betyder faktiskt bara att alla som vikarierar tillräckligt länge får en möjlighet till förtur om det uppstår en ledig tjänst som måste tillsättas.

Är det så farligt att behöva anställa en duktig före detta medarbetare? Att jobbet som dyker upp skulle vara något som kräver någon form av sällsynt spetskompetens är inte särskilt sannolikt. Om anställningsstoppet nu faktiskt gäller dyker det inte upp något jobb alls ändå, på flera år. Och tror SVT och SR verkligen att alla som någonsin vikarierat hos dem skulle storma byggnaden i jakten på sin förtur när det blir anställningsdags? Väldigt många kommer just då att ha andra jobb istället och det kommer inte att finnas någon vägg av folk som vallfärdar mot personalrekryterarens kontor för att hävda sin rätt.

Det är uppseendeväckande att flera av de arbetsgivare vi har pratat med verkar tro att problemet är en sjukdag här och där. På det sättet förnekar de helt och håller att det systematiska utnyttjandet ens existerar. Om den här karusellen hade snurrat i en annan bransch, hur hade debatten då gått i medierna? Kanske långa ledare om hur viktigt det är att pressen för de svagas talan? Det finns en rädsla för att granska mediebranschen, en rädsla som tar sin början i rädslan att bli granskad själv.

Lisa Lundgren

...OCH VI TYCKER

Hur tror du att din framtid kommer att påverkas av vikariesituationen?

– Det kommer nog att bli lättare för mig att få mitt första jobb, någon form av jobb i alla fall. När man blir äldre och får fler utgifter kanske det blir svårare, men jag oroar mig inte.



David Levin, 22, journaliststudent

– Det kommer orsaka att jag inte får fast jobb förrän efter flera år, jag kommer att få hoppa runt. Det känns lite jobbigt att man måste flytta till olika städer för att få arbeta. Jag oroar mig lite för att tröttna..



Anni Alm, 24, journaliststudent

– Jag tror att det gör det lättare att få in en fot, men frågan är om man någonsin kommer ur vikariesvängen sen. Jag tar hur som helst hellre ett vikariejobb än inget jobb alls.



Maria-Pia Cabero, 20, journaliststudent

– Jag räknar inte med att få fast jobb, jag får nog frilansa i stället. Jag hade ju hellre fått en fast anställning men man får gilla läget. Att behöva flytta runt ingår ju i yrkesvalet.



Percy Nilsson, 46, journaliststudent

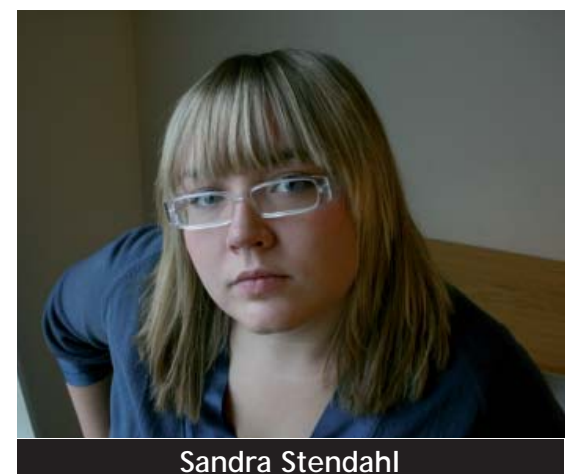
VI GJORDE TIDNINGEN



Katia Nilsson



Lisa Lundgren



Sandra Stendahl

Frågeställning

De frågor vi ville besvara med undersökningen var följande.

Vad kostar det att rekrytera en journalist?

Vad kostar det för de olika företagen att hålla sig med vikarier?

Hur mycket pengar förlorar företagen genom att hålla sig med vikarier?

Hur påverkas den enskilde journalistens ekonomi av vikariesituationen?

Arbetsgång/vem gjorde vad

Vi bestämde oss i ett tidigt skede att vi ville ta reda på hur mycket det egentligen kostar medieföretagen att hålla sig med vikarier. Eftersom vi misstänkte att det är dyrare att ständigt lasa ut och ta in nya vikarier ville ha bevis på detta. Vi valde att ta reda på detta genom en enkätundersökning till en utvald skara medieföretag. Tillsammans tog vi fram ett utkast till enkäten med frågor om hur lång tid olika skeden i rekryteringsprocessen tar. För att vara säkra på att vi frågade om rätt saker och inte missade något, ringde vi till SJF. Där pratade vi med någon på förhandlingsavdelningen som tipsade oss om en forskare vid namn Paula Liukkonen som höll på med liknande uträkningar. Vi mejlade Paula och fick svar omgående. Hon hjälpte oss med enkätfrågorna så att de blev tydliga och lätta att besvara.

Vi valde ut arton företag att skicka enkäten till, och ringde upp dessa för att öka chansen att få svar.

Enkäterna skickades därefter ut till följande företag:

- Dalarnas Tidningar
- Aftonbladet
- Expressen
- Göteborgs-Posten
- Sydsvenska Dagbladet
- Norrbottens-kuriren
- Falköpings Tidning
- Värnamo Nyheter
- Smålandsposten
- SR
- SVT
- TV 4
- Värmlands Folkblad
- Gefle Dagblad
- Dagens Nyheter
- Vestmanlands Läns Tidning
- Östersunds-Posten
- TT

Efter en vecka ringde vi upp de företag som inte hade svarat. Det genererade ett par svar till, men sju företag föll ändå bort. De som inte svarade på enkäten var:

- Expressen
- Göteborgs-Posten
- Norrbottens-kuriren
- Falköpings Tidning
- TV 4
- Vestmanlands Läns Tidning
- Östersunds-Posten
- TT

Parallellt med detta arbetade vi med att hitta en teori. Vår handledare tipsade oss om en professor i massmedieekonomi, Karl-Erik Gustafsson, som skickade oss vidare till Ida Johnsdotter som skrivit D-uppsats om rekrytering av journalister. Av Karl-Erik fick vi också veta att vi skulle titta på forskningsområdet Human Resource Management. Sandra hittade litteratur på området och Katia läste samt skrev ihop en text om teorierna på området.

Medan vi väntade på att enkätsvaren skulle komma så kontaktade vi folk som vi visste att vi ville intervjua, samt samlade bakgrundsinformation.

Sandra:

- Martin Jönsson (chef svd.se/mediestrateg)
- Eva Hamilton (vd SVT)
- Gustav Görfelt (journalist)

Katia:

- Malin Dahlberg (journalist)
- Mikaela Bengtsson (journalist)
- Kerstin Brunnberg (vd SR)

Lisa:

- Faktaartikel om LAS
- Sammanställning av statistik från SJF
- Intervju Ragnar Forsén, Lotta Tillström från SJF om vikariesituationen

När enkätsvaren kom började vi jobba tillsammans med att räkna på dem och sammanställa dem. För att vara säkra på att vi gjorde rätt kontaktade vi åter Paula Liukkonen. Hon visade oss hur vi skulle räkna utifrån svaren vi fått.

Många av respondenterna hade svårt att svara på del 2 i undersökningen, alltså den del där de ombads att skatta skillnaderna mellan redaktionernas vikarier och tillsvidareanställda. Fyra respondenter (DN, SVT, Gefle Dagblad och Värmlands Folkblad) svarade på del 2, och utifrån de svaren gjorde vi ett diagram.

Alla utom Smålandsposten svarade på fråga 1 och 2. Alla utom Smålandsposten, Aftonbladet och Sydsvenskan svarade på fråga 3 och 4. Samtliga svarade på fråga 5, 6, 7 och 8, dock var vissa av svaren ganska vaga. I dessa fall ringde vi upp respondenten och bad denne att precisera.

När vi gjort uträkningen kontaktade vi dels några av dem som svarat på enkäten, dels chefer, för att få kommentarer till vårt resultat. Vi skrev även ihop artiklar utifrån vårt resultat.

Sandra:

- Peter Franke (chefredaktör VF)
- Marie Granlund (DN, svarade ej)
- Huvudartikel utifrån våra resultat

Lisa:

- Grafik utifrån våra resultat
- Grafik utifrån info från Agneta Lindblom-Hulthén
- Avslutande krönika

Katia:

- Susanne Rhodiner (SR)
- Eva Hamilton (SVT)
- Artikel om Public Service utifrån våra resultat

Vidare kontaktade Sandra SJF:s klubbordförande på Aftonbladet, Fredrik Lindén, för en intervju. Hon kontaktade även Thomas Brunegård på TU. Lisa mallade upp layouten för vår journalistiska produkt och Katia skrev arbetsrapporten.

Metod

Vi har använt oss av enkätundersökning och kvalitativa intervjuer.

Så gjordes undersökningen:

- Ett frågeformulär skickades ut till Sveriges Television, Sveriges Radio, Dagens Nyheter, Aftonbladet, Sydsvenska Dagbladet, Värmlands Folkblad, Dalarnas Tidningar, Gefle Dagblad, Värnamo Nyheter och Smålandsposten.
- Även TV4, TT, Norrbottens-Kuriren, Östersundsposten, Vestmanlands Läns Tidning, Falköpings Tidning, GP och Expressen ingick i urvalet men valde att avstå från medverkan i undersökningen.
- Frågorna behandlade hur lång tid som läggs på olika delar av rekryteringsprocessen samt upplärning vid nyanställningar. Det ställdes också frågor om antal anställda och deras anställningsformer.
- Frågorna i undersökningen följer den kalkyl för rekryteringskostnad som tagits fram av Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi.

Så gjordes beräkningen:

Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi, beräknar arbetskraftskostnaden för en journalist till 280 kronor i timmen efter en genomsnittslön på 25 000 kronor i månaden samt semesterersättning på 13 % och

arbetsgivaravgifter på 45 %.

En rekryteringsprocess på 60 timmar ger då 60 x 280 = 16 800 kronor.

Vid beräkningen av enskild redaktions kostnader har redaktionens egna uppskattade tidsåtgång använts, inte genomsnittskostnader.

Källor, skriftliga

- Beräkningsprojektet Rapport 05 01 12, SJF
- Journalistförbundets medlemsundersökning 2007 (Exquiro Market Research)
- Liukkonen, Paula, 2006, Bemanningens ekonomi, OskarMedia, Norsborg
- Banfield, Paul och Kay, Rebecca, 2008, Introduction to Human Resource Management, Oxford University Press, New York
- Johnsdotter Ida, 2001, Rapport 41: Metoder att rekrytera journalister, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Göteborg
- Vassare villkor för visstidsanställda, rapport från SJF
- Utbränd, barnlös och tyst – 30 vittnesmål om mediebranschens arbetsvillkor, SJF
- Visstidsfrågor; rapport till kongressen, 2008, SJF
- Giertha, Helena, Cyniskt spel av arbetsgivarna, journalisten.se, 1/10, 2008

Källor, muntliga

- Eva Hamilton, vd SVT
- Kerstin Brunnberg, vd SR
- Martin Jönsson, chef svd.se och medieanalytiker
- Fredrik Lindén, SJF:s klubbordförande Aftonbladet
- Agneta Lindblom Hulthén, ordf. SJF
- Ragnar Forsén, SJF
- Thomas Brunegård, TU
- Hans Burell, SJF
- Karl-Erik Gustafsson, massmedieekonom
- Paula Liukkonen, docent företagsekonomi
- Gustav Görfelt, journalist
- Malin Dahlberg, journalist
- Mikaela Bengtsson, journalist
- Lotta Tillström, informationsombudsman SJF
- Peter Franke, chefred. Värmlands Folkblad
- Susanne Rhodiner, SR

Respondenter, enkätundersökningen

- Peter Franke, Värmlands Folkblad
- Lilian Sjölund, Gefle Dagblad
- Susanne Rhodiner, Sveriges Radio
- Marie Granlund, Dagens Nyheter
- Monica Strömgren, Sydsvenskan
- Per Einarsson, SVT
- Claes Söderberg, Dalarnas Tidningar
- Dan Karlsson, Värnamo Nyheter
- Åsa Carlsson, Smålandsposten
- Marianne Petersson, Aftonbladet

Bilaga

Enkäten

Del 1

- om rekrytering och nyanställning på redaktionen, där den rekryterade kan vara antingen visstidsanställd eller tillsvidareanställd.

1. Hur många tillsvidareanställda fanns på redaktionen i januari 2007?

2. Hur många visstidsanställda fanns på redaktionen i januari 2007?

3. Under 2007, hur många tillsvidareanställda började respektive slutade på redaktionen?

Började: Slutade:

4. Under 2007, hur många visstidsanställda började respektive slutade på redaktionen?

Började: Slutade:

5. Ange den uppskattade tidsåtgången för nedanstående delar i en rekryteringsprocess. Vänligen ange den totala tidsåtgången för samtliga inblandade. Ex: 3 personer deltar vid intervju tillfälle i 1 timme = 3 timmar.

- Tid som går åt till att fatta beslut om rekrytering:
- Annonsering (utformning av annonsen):
- Rekryteringsarbete (att läsa alla svar, rangordna, kalla till intervju, kontrollera referenser):
- Anställningsintervjuer (ange även om externa rekryteringstjänster köps in):
- Urvalsprocessen (kategorisering, kontroll, mm):

6. När en anställd slutar på arbetsplatsen, vad är den uppskattade tidsåtgången för

- Avveckling (betyg och intyg, avtackning):

7. Då en ny medarbetare ska introduceras på arbetsplatsen, hur stor tidsåtgång totalt skulle du uppskatta läggas på:

- administrativt anställningsförfarande (kontrakt, pappersarbete, passerkort, inloggningsuppgifter):
- inläring av tekniska rutiner (hur texten kodas, artikeltyper, textlängder):
- inläring av praktiska rutiner (hitta i lokalerna, redaktionens arbetsgång):
- extrajobb för redigerare (pga felkodning, rutinbrist, textkor):
- extrajobb för arbetsledare (noggrannare utlägg av arbetsuppgifter, tätare kontakt, fler frågor):

8. Hur lång tid tar det uppskattningsvis innan en nyanställd har uppnått samma effektivitet och fungerar lika självgående som de tidigare anställda?

Del 2

- om skillnaderna mellan redaktionens visstidsanställda och tillsvidareanställda.

9. Hur uppskattar du, från 1-5, en visstidsanställds förmåga jämfört med en tillsvidareanställd. Ange siffra från 1-5, där 1 är sämre och 5 är bättre.

- Effektivitet
- Initiativförmåga
- Kreativitet
- Ambitionsnivå
- Journalistisk talang
- Arbetsmotivation
- Lojalitet
- Personligt nätverk
- Kvalitet i arbetet
- Förmåga att hålla deadline
- Nyhetsvärdering
- Trovärdighet

10. Finns det övriga skillnader mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda? Utveckla gärna.

